

技術者倫理シリーズ

海外で体験した男女共同参画と日本での課題と具体的提案

Facts of Women's Participations in Foreign Countries, Issues in Japan and Practices

原田 敬美

HARADA Keimi

男女共同参画のさらなる発展に向け、筆者の3度の海外留学（アメリカ2度、スウェーデン）の体験と国際会議の参加の体験を基に欧米の女性の活動実態を紹介する。さらに、東京港区長時代の体験も含め、日本における女性の社会参画の障害となる要因を提起する。人材の供給源となる高等教育機関（特に理系）に女子学生が少ない。大学への供給源となる高校で理系を促す進路指導が不十分である。その上で女性が活躍できる社会インフラ、社交方式、労働時間、都市構造について、人事など倫理的側面から提案する。

This paper introduces the facts of women's participations in America and Sweden, based on author's experiences of studies in those countries. Furthermore, I raise some factors of barriers for women's participations in Japan. Limited sources of supply in women students in universities, then, limited source of supply in senior high schools. Then I propose some concrete practices to encourage women's participations.

キーワード：海外の実態，日本の女性参画障害の要因，社交方式，定時退社，職住近接

1 はじめに

筆者はアメリカに2度（1969年と1974年）、スウェーデン（1971年）と合計3度の海外留学とその後の国際会議への出席で多くの国の男女共同参画を体験した。本稿で、海外の実態紹介、日本での課題、具体的な提案について、倫理的側面やコンプライアンスの観点から記す。

2 日本で政策目標先送り

政府は、2020年までに国会議員、民間企業の管理職の女性が占める割合を30%にするという目標を先送りした（読売新聞2020年7月25日）。

総務省労働力調査によると、2019年の管理職に占める女性の割合は14.8%、衆議院議員に占める女性の割合は9.9%である。一方、欧米各国では女性の指導者層に占める割合は40%以上である。

政府専門調査会がまとめた資料によると未達成の要因は、「社会全体で性別ごとの固定的な役割分担の意識が強い」「企業で女性を管理職に育てる仕組みが構築されていない」ことであり、「女性の能力開発の発揮の支援が重要である」とした。

これに対し、筆者は異なる課題意識を持つ。まず、目標設定に無理があり、女性が安心して働け

る様々な基盤整備を優先すべきと考える。例えば、技術分野のみならず幹部候補の供給源である大学で女子学生が少ない。さらに、大学への供給源である高校で女子生徒の進路選択意識が限定されている。「女子高校生だから、土木、機械などの分野には進学しない」など無意識のバイアスもある。

3 女性活躍の実例

3.1 アメリカ、スウェーデン等の大学での女性の活動実態

(1) 女子学生の比率

1967年、筆者が建築学科に入学した時、定員180人中、女子学生は2人（1%）だった。

1969年、交換留学で学んだオハイオ州ウースター大学は学生数1300人で半数が女子学生だった。

1971年、スウェーデンに留学した際、ストックホルム工科大学、フィンランドのヘルシンキ工科大学の女子学生比率は6割だった。

1974年、ライス大学建築大学院に留学した。定員75人、女子学生は3割以上いた。1990年代、ハーヴァード大学建築大学院の定員600人、うち女子学生は半数だった。労働力の供給源の大学の半数が女子学生だから建築分野で働く女性の割合が半数おり、幹部も半数いる。

(2) 女性教員の活躍

1974年、筆者が留学したライス大学で修士号審査教授は南アフリカ出身のアデル・サントス女史で1990年代マサチューセッツ工科大学建築大学院長を務めた。

2019年春のライス大学同窓会誌によるとライス大学建築大学院長サラ・ホワイティング女史は、2019年秋学期からハーヴァード大学建築大学院長に就任予定と紹介された。ハーヴァード大学建築大学院建築学科主任教授は日系女性トシコ・モリが長年勤めている。

AIA（アメリカ建築家協会）誌によると2020年プリンストン大学建築大学院長はヴェネゼラ出身のモニカ・ポンチェ・レオン女史である。

直近のライス大学建築大学院同窓会誌によると、今秋から3人の女性教員が新たに就任予定である。助教授2人で、サラ・ニコルス（ミシガン大学卒、ロッテルダムベルラーヘ大学修士、チューリッヒ工科大学博士）とブリタニー・ウッティング（ジョージア工科大学卒、イエール大学修士）、講師にレイチェル・ジュリア・エングラ（イエール大学卒、コロンビア大学博士候補）である。15人の教員定数で3人の女性教員が新たに加わるようになった。

多くの大学に女性キャリアセンターという相談所があり、専門職員が女性のキャリア形成の相談に対応し、女子学生に対し手厚い配慮がされている。

(3) トルコの大学

2014年、筆者はイスラムの国のトルコの国立コジャエリ大学が主催する国際会議に招聘された。学生規模5万人、女子学生は半数、学長、副学長、建築学部長、法学部長、海洋学部長、メディア学部長等は女性だった。日本の大学での女性の活躍状況よりはるかに進んでいる。筆者の友人の弁護士によると、当時、日本の大学で女性法学部長はいない。

3.2 社会での女性の活躍の実態

1971年、ストックホルムに留学した時、バスや地下鉄で女性運転手を多く見かけた。当時、日本で女性運転手は見なかった。

1969年のアポロ11号の軌道計算を担当したNASAの数学者は黒人キャサリン・ジョンソン女史だった。

2000年前後、ニューヨークタイムズ社長は2人続けて女性だった。2020年2月、テキサス・トリビューン紙の編集長に35歳の黒人女性ステイシー・マリー・イシュマエルが就任した。世論をリードすべき日本の主要なメディアで女性社長、女性編集長はいない。

2013年7月6日、アジアナ航空機がサンフランシスコ空港で着陸失敗した事故で、燃える飛行機に立ち向かった消防士は女性、事故調査の連邦航空局事故調査委員会リーダーは女性だった。

建築分野について、2020年アメリカ建築家協会会長はジェイン・フレデリック女史が就任した（AIA誌2019年12月）。日本では女性会長はいない。

同様に、最近のAIA誌によるとアメリカ最大、名門の設計事務所SOMで最高執行役員は女性が3人就任した。1990年代、ニューヨーク市を視察した際、建設現場で女性用トイレがあった。

欧米で多くの場面で女性の活躍を見た。



写真1 ニューヨーク市の建設現場の女性トイレ

3.3 政治・行政での女性の活躍の実態

最近のニューヨークタイムズなどの報道によると、アメリカの主要都市の市長に女性が多い。シカゴ市ロリ・ライトフット、アトランタ市ケイシャ・ボトムス、サンフランシスコ市ロンドン・ブリード、首都ワシントン特別市ムリエル・バウザーなどである。4人とも黒人である。

その他、幹部職員にも女性が多くいる。主要都市の一つであるシアトル市警察局長（アメリカは

自治体警察)はカルメン・ベスト、フィラデルフィア市警察委員長(日本の公安委員長に相当)はダニエル・アウトローで、2人とも黒人である。

全米人口規模4位のヒューストン市の市役所には22局あり、10人が女性局長である。財政局長、企業支援局長、建設局長、IT局長、都市計画局長、市役所裁判所(アメリカでは市役所に市条例違反の判断をする裁判所がある)などが女性である。日本の自治体でも女性局長が少数いるが、ヒューストン市のように枢要局長はいない。ヒューストン市議会定数は16人、うち半数の8人が女性である。

筆者が客員教授を務める国際建築アカデミーがあるブルガリアの首都ソフィア市長はヨルダンカ・ファンダコヴァ女史である。



写真2 ソフィア市長(中央)と筆者(右端)

3.4 労働環境

1971年、筆者はスウェーデンの設計事務所ですインターンをした。勤務は8時から17時。残業は一切なし。10時に15分、15時に30分のコーヒー休憩があった。月給は12万円、当時の日本の大卒の初任給は3万円弱だった。日本人学生だからという差別はなく、他の同僚と同じ条件だった。

1975年、アメリカ、ライス大学研究所ですインターンをした。勤務時間は8時から17時。残業は一切なし。月給は800ドルだった(当時の為替レートで24万円)。日本人学生だからという差別はなく、他の同僚と同じ条件だった。

1997年、オランダを訪問した際、友人のヤン・ホーホスタットが設計した住宅環境省(1992年竣工)を案内してくれた。1階に保育園が設置された。子育て中の職員にとり支えとなる。

定時退社、午前、午後の休憩、職場に保育園が

あるなど、特に、子育て中の男女にとり支えとなる。帰宅時間が決まっており、保育園の送り迎え、家事などが容易となる。

4 日本での課題

4.1 指導者層の意識

現在の社会の指導層の多くは、昭和の終戦前後生まれ世代である。女性は家事専念、あるいは従属的な労働力とみなし、男性は家庭を顧みず仕事に専念することを美徳とし、女性登用の意識は十分でない世代である。

筆者は1949年生まれで、学生時代、筆者の周囲では、男女とも、労働、家庭に関する意識は「女子学生は就職し結婚資金を貯め、25歳になる前に結婚し家庭に入る」だった。

4.2 家事育児の男女別時間

2016年社会生活基本調査によると、夫と妻の家事関連時間で家事に使う時間は、夫17分、妻3時間7分、また、育児に使う時間は、夫49分、妻3時間45分である。

日米比較で、6歳未満の子供のいる夫と妻の家事関連時間は、日本で夫1.23時間、妻7.34時間、アメリカで夫3.25時間、妻6.01時間である。日本では妻の負担が圧倒的に多い。

4.3 政治、行政の残業の実態

欧米では議員が自ら調査し政策提案し、法制化する。その内容に基づき行政が仕事する。例えば、市道の速度制限、市道で唾を吐いた際の罰金額、土地利用規制などすべて市議会議員が議論し決める。法律は提案した議員の名前が付けられる。

日本では行政が法案を作成し議員が審議する。議案に関連し、行政は議員からの質問に対し答弁書を作成する。行政側は半徹夜の仕事となる。すると育児中の職員、とりわけ女性職員は幹部を目指そうという動機づけにブレーキがかかる。

日本の議会と行政はその役割を見直し、議会は政策立案に専念すべきだ。すると、公務員は資料、答弁書作成のための半徹夜勤務はなくなり、女性公務員も安心して働ける。区長時代の体験に基づ

く見解である。

5 女性が働きやすい職場環境の具体的な提案

5.1 社交方式

欧米はビジネスランチでの意見交換、営業活動、また、自宅に取引先を招待し、家族総出で社交している。家族を見て相手が信頼できる人物か見極め、交流、業務が展開する。アメリカ連邦議会上院で CIA（中央情報局）長官や大使の就任前の公聴会で、就任予定者の隣に妻や子供が座っている。家族総出で公聴会に対応している。

日本での社交は、夜の時間が中心で、料亭やナイトクラブでホステスを挟んだ男性同士の社交で、欧米にはこうした社交の場はない。女性幹部（一般職も）は夜の密室での社交は参加困難である。私的にナイトクラブや料亭を楽しむのは良いとして、組織として倫理的にもコンプライアンス上もこうした場所を使わないとトップは宣言すべきである。

また、仲間同士の社交は、欧米では立式で、参加者は片手にグラスを持ち、ビール、ワイン一杯で 1 時間も参加者と会話を楽しむ方式である。仲間に酒を勧めないし、また、仲間から酒を注がれることもない。

日本では仲間内の社交も、酒を注がれ、場合により強制的に飲まされる。「マー一杯」は女性が参加する社交の席では厳禁である。女性が参加しやすい社交方式をトップが主導すべきである。

5.2 労働時間、家庭の両立

50 年前のスウェーデン、アメリカでのインターンシップの体験である。3.4 で記述したが、8 時から 5 時までの勤務で残業は一切なかった。子育て、家事のために 5 時で勤務を終える仕組みを構築すべきである。日本では、男性は「企業戦士」として寝食忘れ仕事に専念することが求められた。

1980 年代、日本の大手商社に勤務していた知人がイギリスの国際企業に転職し、ロンドンに移住した。早速本社に出向いたところ、イギリス人上司は「自宅で奥さんが引っ越しの荷物の整理や子供の学校の手続きなどで多忙だろう。家の仕事をまずしなさい。一週間出勤しなくてよい」と

叱責に近い指示があったとのことである。日常的に残業はなく、明るいうちに帰宅し、家族と一緒に食事し、地域活動に参加したと聞いた。

日本企業のトップや管理職は上記のような労働観、生活観はほとんどないと思われる。また、企業や庁舎内に保育園を設置すべきである。

5.3 都市構造の課題と職住近接の都市計画

東京圏の都市構造では、通勤時間 90 分程度はざらである。女性の社会参加を促進するため職住近接の都市構造が好ましい。

2016 年社会生活基本調査によると、通勤通学の平均時間は、神奈川県 1 時間 45 分、千葉県 1 時間 42 分、埼玉県 1 時間 36 分、東京都 1 時間 34 分である。長時間の通勤時間は家庭、地域での活動の障害となる。職住近接の都市計画が必要である。

5.4 人事での女性に対する配慮

女性が働きやすい環境を整備し、意欲ある女性を積極的に登用すべきだ。欧米のように、適任者を外部に求め公募で採用する仕組みが必要である。アメリカの建築専門誌に「ハーヴァード大学教授募集」、「学部長募集」など広告が記載され、さらに「女性やマイノリティの方の応募大歓迎」と付記されている。能力本位の公平公正な人事が大切である。

女性が安心して働くため、倫理的側面からトラブル防止の研修とトラブルが発生した際の対応システムづくりがトップダウンで必要である。

5.5 供給源の充実

女性管理職の目標値を設定しても供給源が十分でなければ達成不可能である。幹部候補や専門職の供給源である高等教育機関における女子学生の比率を増やし、また、女性教員の比率を増やす実践が必要である。

原田 敬美 (はらだ けいみ)
技術士 (建設部門)

男女共同参画推進委員会
工学博士
(株) SEC 計画事務所代表取締役
e-mail : keimi@sec-architects.com

